

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL MUNICIPAL  
COMMUNE DE MEYNES

L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE, ET LE DIX-SEPTEMBRE À 19 HEURES, se sont réunis les membres du Conseil Municipal, légalement convoqué en session ordinaire, par son Maire en exercice, M. Fabrice FOURNIER.

Etaient présents : M. Fabrice FOURNIER, M. Clément MONNIER, Mme Sonia REBOUL, M. Jean-Luc FORTIN, Mme Morgane CASTAN, Mme Alexandra MORAND, M. Christophe CURIE, David EYSSETTE, M. Stéphan LAUTHIER, Mme Karine PHILIPPE, Patricia PIERREDON, M. Brice VOULAND, M. Nicolas GEMBERLE, Mme Sabine SERRANO, Mme Sandrine DEYLAUD-VIGNAL, M. Jacques VIGNAL, Mme Fanette FESSY-PAQUET

Excusés ayant donné procuration :

M. Bastien VALENTE à M. Fabrice FOURNIER  
M. Alexandre SENERS à M. Jacques VIGNAL

Le quorum du Conseil Municipal étant atteint, Mme Sonia REBOUL a été désignée secrétaire de séance à la majorité des suffrages.

## NOMBRES DE MEMBRES

En exercice	Présents	Votants
19	17	19

## DATE DE LA CONVOCATION

13/09/2024

## DATE D'AFFICHAGE DE L'ORDRE DU JOUR

13/09/2024

## OBJET DE LA DÉLIBÉRATION

## N° 2024-051 : MODALITES D'ATTRIBUTION DU REGIME INDEMNITAIRE

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée que:

- Par délibération n° 2022-014 du 30 mars 2022
- Par délibération n° 2022-024 du 12 mai 2022
- Par délibération n° 2024-022 du 02 avril 2024

a été instauré les modalités d'exécution et d'application du régime indemnitaire RIFSEEP (IFSE+CIA).

Au regard des trois délibérations en vigueur et pour une question de simplification administrative, il convient de prendre une nouvelle délibération reprenant l'ensemble des modalités d'attribution du régime indemnitaire en intégrant des modifications sur les modalités d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

**Le conseil municipal**

**Vu** le Codé Général de la fonction publique ;

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

**Vu** la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

**Vu** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat ;

**Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;

**Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

**Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

**Vu** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;

**Vu** le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 ;

**Vu** les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat ;

**Vu** les délibérations n° 2022-014 du 30 mars 2022 ; n° 2022-024 du 12 mai 2022 ; n° 2024-022 du 02 avril 2024 instaurant les modalités d'exécution du régime indemnitaire

**Vu** l'avis du Comité Social Technique en date du 9 septembre 2024

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune,

**Considérant** que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**I.F.S.E.**) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- et d'une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (**C.I.A.**), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

**Considérant** qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

**Après en avoir délibéré, décide**

## **I. Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)**

### **Article 1 – Le principe**

L'I.F.S.E.E vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

### **Article 2 - Les bénéficiaires**

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) comme suit :

- Aux agents titulaires, stagiaires, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)

### **Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E., sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **Cadre d'emplois**

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Attachés territoriaux ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Techniciens territoriaux ;*
- *Adjoints administratifs territoriaux ;*
- *Adjoints territoriaux du patrimoine ;*
- *Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;*
- *Adjoints techniques territoriaux.*

### Article 3 – Mise en œuvre de l'I.F.S.E. : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de L'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés dans les tableaux ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

#### Catégories A

Attaché		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe B1	Direction de la structure / responsable de plusieurs services	36 210 €	6 390 €
Groupe B2	Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services	32 130 €	5 670 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, gestionnaire	SANS OBJET	SANS OBJET
Groupe B4	Chargé d'étude	SANS OBJET	SANS OBJET

#### Catégories B

Rédacteur territoriaux		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe B1	Direction de la structure / responsable de plusieurs services	17 480 €	2 380 €
Groupe B2	Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services	16 015 €	2 185 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, gestionnaire	14 650 €	1 995 €

Techniciens territoriaux		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe B1	Direction de la structure / responsable de plusieurs services	19 660 €	2 680 €
Groupe B2	Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services	18 580 €	2 535 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, gestionnaire	17 500 €	2 385 €

Catégories C

Adjoints administratifs territoriaux		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe C1	Secrétariat de mairie, gestionnaire comptable, état-civil, élections, urbanisme	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	1 200 €

Adjoints territoriaux du patrimoine		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, certification, habilitation	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe C1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	Sans objet	Sans objet
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

Adjoints techniques territoriaux		Montants annuels	
Groupes de fonctions	Emplois	Montant maxi IFSE (plafond)	Plafond du CIA
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, certification, habilitation	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €

**Article 4 – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ou réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

**Article 5 – Modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.**

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- congés de maladie ordinaire (I.F.S.E. maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants ;
- congés annuels (I.F.S.E. plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (I.F.S.E. plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (I.F.S.E. plein traitement).

L'I.F.S.E. sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

**Article 6 – Modalités de versement**

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où les montants des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

**Article 7 - Périodicité de versement**

La périodicité de versement de l'I.F.S.E. sera **mensuelle**

**Article 8 – Clause de revalorisation**

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**Article 9 – Transposition du régime indemnitaire en vigueur**

L'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant actuellement versé, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

## II. Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

### Article 1 – Le principe

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le versement de ce complément est **facultatif**.

### Article 2 - Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré pour fixer les montants plafonds et les conditions d'attribution, la collectivité pourra décider d'instaurer à titre individuel, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) comme suit :

- Aux agents titulaires, stagiaires, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)

### **Modalités d'attribution individuelle**

Le montant individuel attribué au titre du C.I.A. sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### Article 3 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A. :

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation soumis au comité technique en date du 15 février 2022 pour la tenue de l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

### Voir les tableaux partie I Article 3

### Article 4 – Critères prépondérants pour le versement du C.I.A.

- Qualité d'exécution des tâches
- Autonomie et sens de l'organisation
- Respect des délais
- Capacité d'analyse et initiative
- Ponctualité
- Sens du service public
- Connaissances de l'environnement territorial, respect des droits et obligations des fonctionnaires
- Connaissances professionnelles nécessaires à l'exécution du métier
- Capacité à respecter les procédures, normes règles de sécurité
- Capacité à utiliser les outils de travail
- Capacité à rendre compte et à informer
- Capacité à travailler en équipe
- Respect des règles de bonnes conduites
- Faculté d'écoute, de communication et de réponse
- Capacité à gérer des conflits, situations difficiles

## En sus pour les agents en situation d'encadrement

- Qualité d'animation d'équipe et de pilotage d'activités
- Capacité à fixer des objectifs
- Capacité à mener des projets
- Capacité à déléguer
- Aptitude à la prise de décision

Cette modulation interviendra comme suit :

Groupes de fonctions	Cadre d'emplois	Montants maximaux annuels part variable	Part fixe attribuée			
			Agents		Agents en situation d'encadrement	
			Critères satisfaits	En %	Critères satisfaits	En %
<b>Voir les tableaux partie I Article 3</b>	<b>Voir les tableaux partie I Article 3</b>	<b>Voir les tableaux partie I Article 3</b>	0 à 3	0	0 à 4	0
			4 à 6	10	5 à 8	10
			7 à 9	20	9 à 12	20
			10 à 12	30	13 à 16	30
			13 à 15	40	17 à 20	40

### Article 5 – Montant attribué :

Le montant du C.I.A. a vocation à être réajusté après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciés au titre de la période antérieure.

### Article 6 - Périodicité de versement

La périodicité de versement du C.I.A. sera **semestriel** et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### Article 7 – Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

### Article 8 – cumuls possibles R.I.F.S.E.E.P.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- la prime de service et de rendement (PSR),
- l'indemnité spécifique de service (ISS),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,

### **Article 9 – La date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2024

Où cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, **A L'UNANIMITE**

**ACCEPTÉ** les modalités d'exécution du régime indemnitaire RIFSEEP (IFSE+CIA) définies ci-avant.

**ABROGE** les délibérations portant sur les modalités d'exécution du régime indemnitaire RIFSEEP (IFSE+CIA) :

- n° 2022-014 du 30 mars 2022
- n° 2022-024 du 12 mai 2022
- n° 2024-022 du 02 avril 2024

**PREND ACTE** que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions susmentionnées sont inscrits au budget.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits.

Secrétaire de séance

Pour extrait conforme  
Le Maire  
Fabrice FOURNIER